

**ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ НА
ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ В СООТВЕТСТВИИ СО СТАНДАРТОМ
IC CSR-08260008000**

Попов Владислав Дмитриевич
студент

E-mail: A-8-A-5@yandex.ru

Якурнова Людмила Степановна
кандидат социологических наук, доцент
E-mail: LSY0955@mail.ru

Уральский федеральный университет, Екатеринбург

**THE PROBLEMS OF FORMING THE SOCIAL POLICY AT THE INDUSTRIAL
ENTERPRISE IN ACCORDANCE WITH THE STANDART
IC CSR-08260008000**

Vladislav Popov
student

Liudmila Iakurnova
Candidate of Science, assistant professor
Ural Federal University, Ekaterinburg

АННОТАЦИЯ – В работе представлены некоторые общие сведения об организации системы социальной политики на предприятии, значимости её формирования и практического использования при ведении бизнеса в современных условиях экономики. Дана характеристика одного из предприятий производственной отрасли Уральского региона. Разработана анкета на основе стандарта социальной ответственности IC CSR-08260008000. Проведён пилотный опрос сотрудников. Представлен анализ полученных данных, характеризующий социальную политику предприятия.

ABSTRACT – This article is devoted to problems of creating and forming the system of social policy at the enterprises. The article shows the importance of usage this system in conditions of contemporary economics. It has given the characteristics of one of the industrial enterprises of Ural region. The questionnaire was created in accordance with the standard of social responsibility IC CSR-08260008000. Employees took part in the pilot survey. The analysis of taken data is characterizing the social policy of the enterprise.

Ключевые слова: социальная политика; социальная ответственность; стандарт социальной ответственности.

Keywords: social policy; social responsibility; the standard of social responsibility.

Проблемы формирования и реализации социальной политики на промышленных предприятиях России вызывают все больший интерес среди исследователей и управленцев разных уровней. Если обратиться к теоретическим источникам, то можем встретить различные толкования данной категории. Прежде всего, социальная политика предприятия означает деятельность собственников, руководства и работников по удовлетворению социальных потребностей, обеспечению социальных прав и гарантий и социальной защиты персонала. Социальная политика формирует благоприятные условия деятельности работников на предприятии, является необходимым условием для реализации персоналом своих способностей и возможностей. «Без хорошо налаженной социальной работы на предприятии сложно достичь высоких экономических показателей» [3; 26]. Ведь работник эффективно выполняет работу только при условии отсутствия социальных рисков. Если на предприятии созданы такие социальные условия, руководству представляется больше

возможностей для реализации новых стратегических задач и освоивания больших сегментов рынка.

Если говорить о содержательной структуре данного явления, то большинство исследователей социальную политику предприятий подразделяют на внешнюю и внутреннюю: внутренняя определяет социальные аспекты трудовой деятельности на предприятии, внешняя – непосредственное удовлетворение социальных потребностей персонала. Оба этих момента представлены в стандарте IC CSR-08260008000 в модулях А «Социальные гарантии персонала» и Б «Социальные права персонала». Также модуль И «Менеджмент социальной ответственности» определяет основные критерии, по которым должен вестись мониторинг социальной политики предприятия, её контроль и корректировка [1; 8].

Работа по совершенствованию и реализации социальной политики на промышленных предприятиях ведётся по-разному: на одних речь идет о ее развитии, на других – вводятся лишь ее элементы. Примером последнего является объект нашего исследования – ООО «База строительной индустрии» (далее «БСИ») крупное новое подразделение Кыштымского медеэлектролитного завода, на котором запущено производство нового для России материала – газобетона, получаемого методом автоклавирования. Производство открыто в 1995 г. для обеспечения КМЭЗа собственным материалом для жилищного строительства. Предприятие полностью покрывает потребность завода в газобетоне.

На данном предприятии нет ни профсоюза, ни коллективного договора. Основными документами, регламентирующими социальную политику на БСИ, являются «Правила внутреннего распорядка ООО «БСИ» и трудовой договор.

Данные документы относятся к закрытой информации о производстве и их распространение за пределами «БСИ» недопустимо. Изучить удалось лишь некоторые моменты. Во-первых, можно сказать, что основные положения Правил внутреннего распорядка являются стандартными. Устанавливается запрет на курение в производственных помещениях, основные этические нормы работы – недопущение оскорблений, правила противодействия кражам с завода, противопожарные нормы. Каждый сотрудник обязан ознакомиться с данными Правилами и выполнять их. Интересно, что Правила внутреннего распорядка на ООО «БСИ» предусматривают «норму выдачи молока и молочных продуктов за вредность производства» [2; 12]. Другой документ – трудовой договор – тоже составлен по стандартной схеме. В нём оговариваются права и обязанности работника и работодателя. Устанавливаются правила предоставления отпуска и порядок увольнения. Каждый договор имеет фотографию сотрудника, подписывается генеральным директором и работником.

К сожалению, на данный момент на предприятии отсутствует Коллективный договор. Однако руководство проявляет интерес к введению стандарта социальной ответственности, иначе данная исследовательская работа не была бы одобрена руководством. Молодые специалисты охотно идут работать на БСИ, поскольку заработная плата персонала находится на среднем по региону уровне и платится, в основном, без перебоев.

Пока на предприятии не составляется социальных отчётов. Основные инвестиции идут на модернизацию производства и увеличение производственной мощности. Но следует отметить: ООО «БСИ» был спонсором футбольной команды «Жемчужина», ставшей лучшей в Челябинской области в 2013 г. Одно из главных направлений деятельности команды (и соответственно спонсора его ООО «БСИ») – развитие детского футбола в Кыштымском городском округе, занятия в секции для сотрудников и их детей являются бесплатными.

Поскольку документальных источников о ведении социальной политики на заводе оказалось недостаточно, ведутся они не в полной мере, то нами было решено рассмотреть эти вопросы в процессе проведения анкетирования персонала. Соответственно данное решение было согласовано с руководством предприятия.

Анкетирование персонала проводилось в период с 1 по 14 декабря 2014 г. в производственных цехах и административном корпусе. В опросе приняли участие 73 человека из числа рабочих, административного персонала и менеджмента организации. Опрос проводился студентами IV-го курса кафедры социальной безопасности УрФУ. Основная цель анкетиро-

вания – выявление проблем социальной политики «БСИ» и разработка рекомендаций по её совершенствованию.

Прежде всего, сотрудникам был задан вопрос о прохождении ими правил техники безопасности (пункт, регулируемый нормами российского законодательства). Неудивительно, что никто из сотрудников не остался без формального обучения технике безопасности. Однако есть и те, кто лишь формально поставил подпись в инструктаже. Это позволяет поставить вопрос о системе охраны труда на БСИ. Многими социальными стандартами, ратифицированными Россией, утверждается необходимость наличия на предприятии не только систем производственной безопасности, но и безопасности сотрудников. На БСИ это требование реализуется успешно. Большинство сотрудников знают, что их безопасность обеспечивается системными решениями руководства. Это снижает уровень риска на предприятии и повышает уровень развития социальной политики БСИ. Низкий уровень дисперсии подтверждает данный факт. Далее сотрудникам было предложено оценить условия мест их отдыха на предприятии по трём основным параметрам: хранение продуктов питания; санитарные условия; доступ к питьевой воде. Модальные значения ответов на данный вопрос соответствуют обеспеченности всеми перечисленными условиями на высоком уровне. Но выявилась большая группа сотрудников (половина опрошенных), у которых нет доступа к месту хранения продуктов питания, что свидетельствует о нарушениях социальной безопасности труда. Далее следовали вопросы, касающиеся социальных гарантий персонала. Что касается возможностей для обучения, то большинство ответивших (37 человек) подтвердили, что в той или иной форме совмещение труда с обучением допускается. Разброс мнений на этот вопрос оказался низким. Это говорит о заинтересованности руководства в наличии высококвалифицированных сотрудников. Такой подход подтверждается многими международными стандартами, в том числе и IC CSR-08260008000.

Предоставление мест в детсаду не является законодательно установленным, но наличие такой услуги на предприятии говорит о заботе о сотрудниках со стороны руководства. И, хотя у предприятия нет возможности предоставлять места в детсаду всем нуждающимся, работа в данном направлении ведётся.

Следующие вопросы были посвящены менеджменту социальной ответственности и открытости руководства по отношению к сотрудникам.

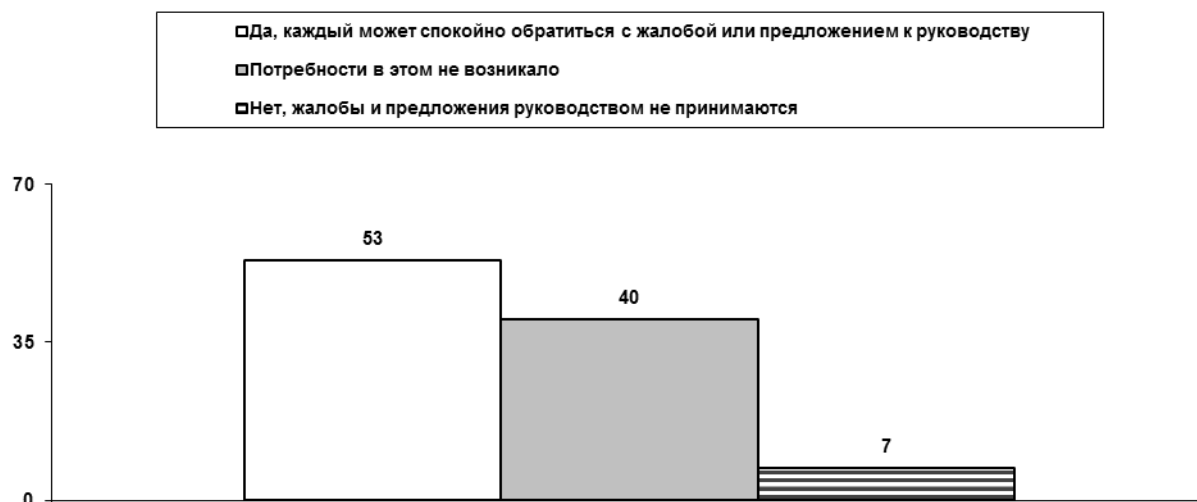


Рис. 1. Отношение на предприятии к жалобам и предложениям персонала

Данный исследуемый фактор является обязательным для построения успешной модели социальной политики на предприятии. Кроме того, свободное распространение жалоб руководству является самым простым методом мониторинга социальных проблем. На «БСИ» существуют условия для обращения сотрудников с предложениями или жалобами к руководству. Это формирует благоприятную социальную среду в коллективе, кроме того является фактором снижения социальных рисков. Когда у сотрудников есть осознание того, что их

мнение является важным для руководства, это помогает им работать более эффективно. Даже неважно, будут ли замечания сотрудника приняты в практическую деятельность. Важно, чтобы сотрудник просто мог их высказать. Кроме того, эти предложения или жалобы могут действительно оказаться полезными.

Результаты данного пилотного опроса характеризуют уровень развития и проблемы реализации социальной политики на небольшом промышленном предприятии Уральского региона, каких множество в России.

Список литературы:

1. Стандарт социальной ответственности IC CSR-08260008000.
2. Правила внутреннего распорядка ООО «База Строительных Изделий»
3. Ворожейкин И.Е. Управление социальным развитием организации. М.: ИНФРА-М, 2011. –

512 с.

УДК 316.4

КРИТЕРИИ ПРОГРЕССА В РУССКОЙ СОЦИОЛОГИИ XIX - НАЧАЛА XX ВЕКА

Проказин Виктор Валентинович

*кандидат философских наук, доцент, зав. кафедрой
Амурского государственного университета, Благовещенск
E-mail: prokazinv@mail.ru*

THE CRITERIONS OF PROGRESS IN THE RUSSIAN SOCIOLOGY AT XIX - XX CENTURY

Viktor Prokazin

*Candidate of Science, Head of department, assistant professor
Amurskiy State University, Blagoveshensk*

АННОТАЦИЯ – В статье идет речь о проблеме критериев прогресса в русской социологии XIX- начала XX века

ABSTRACT – The article is devoted to the problems of the criterions of progress in the Russian sociology at XIX - XX centery

Ключевые слова: русская социология; прогресс; критерии прогресса

Keywords: the Russian sociology; the criterions of progress

Русская социология XIX-начала XX вв. представляет собой чрезвычайно богатый период в развитии отечественной социологии. Как отмечает современный исследователь, «в рамках этого этапа оказались сформулированными основные социологические идеи, синтезировавшие лучшие достижения мировой (европейской) социологии с концептуальными положениями отечественных исследователей, в которых был дан анализ специфических социальных проблем российского общества. Классический этап оказался непродолжительным по времени, однако достаточно богатым по содержанию. В сравнении с классической западно-европейской социологией российская «классика» оказалась не столь протяженной (в Европе этот период продолжался на 30 лет больше), но не менее насыщенной социологическими открытиями, событиями и исследованиями» [1; 82].

Главной задачей социологии XIX в. было «осмыслить те колоссальные социальные сдвиги, которые происходили в Европе на волне революций: процессы индустриализации, урбанизации, становления капиталистического общества и разрушения традиционного, аграрного, общинного уклада жизни» [2; 135]. Становится понятным, почему ключевыми при этом стали проблемы социальной динамики и прогресса. П. А. Сорокин писал, что «главной целью и главной заботой естествоиспытателей, философов, представителей общественных и гумани-